

**ESCOLA PROFISSIONAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL
DE MARCO DE CANAVESES**

**RELATÓRIO DE SATISFAÇÃO
PESSOAL DOCENTE (PD)
ANO LETIVO 2022/2023**

JUNHO DE 2023

ÍNDICE

1. Introdução.....	4
I. Dados sociodemográficos	5
1.1. Caraterização dos Participantes	5
1.1.1. Género.....	5
1.1.2. Funções de Coordenação.....	6
II. Satisfação geral do Pessoal Docente com a EPAMAC.....	7
5. Satisfação com.....	7
6. Justificação avaliação de 1 ou 2.....	8
7. Planificação e organização do trabalho docente	8
8. Justificação avaliação 1 ou 2.....	9
9. Autorregulação e autoavaliação e melhoria da escola	10
10. Justificação avaliação 1 ou 2.....	12
11. Organização e Monitorização do processo de ensino aprendizagem	13
12. Justificação avaliação 1 ou 2.....	14
13. Métodos de Ensino	15
14. Justificação avaliação 1 ou 2	16
15. Avaliação das aprendizagens	17
16. Justificação avaliação com 1 ou 2	18
17. Desempenho da Direção	19
18. Justificação avaliação 1 ou 2.....	20
19. Satisfação com.....	22
20. Justificação avaliação 1 ou 2.....	24
21. Envolvimento Na Vida da Escola.....	26
22. Justificação avaliação níveis 1 e 2.....	27
23. Estou motivado/a a.....	27
24. Justificação avaliação níveis 1 e 2.....	28
25. O que sinto e como sou.....	28
26. Justificação avaliação níveis 1 e 2.....	29
27. Grau de intensidade de felicidade	31
28. Justificação avaliação níveis de 0 a 4.....	31
29. Razões que poderão fazer os docentes felizes na EPAMAC	31

30.	<i>Temas a trabalhar / discutir na EPAMAC no próximo ano letivo</i>	33
31.	<i>Aspetos mais positivos da EPAMAC</i>	34
32.	<i>Aspetos menos positivos da EPAMAC</i>	36
33.	<i>Sugestões de Melhoria</i>	38
34.	<i>Conclusões / Observações</i>	40

1. Introdução

No âmbito do sistema de qualidade EQAVET e da avaliação interna, no final do ano letivo 2022/2023, foi solicitado aos docentes dos Cursos Profissionais [Curso Técnico de Gestão Equina (TGE), Curso Técnico de Turismo Ambiental e Rural (TTAR), Técnico de Produção Agropecuária (TPA)] e Técnico de Vitivinícola (TV) e do Curso de Educação e Formação de Tipo II (CEF) o preenchimento do Questionário de Satisfação para aferir o grau de satisfação com os seguintes itens:

- A – Dados sociodemográficos
- B – Satisfação Geral do Pessoal Docente com a EPAMAC
- C – Autoavaliação do trabalho docente
- D – Ensino à Distância
- E – Satisfação com a Direção
- F – Satisfação com as condições e ambiente de trabalho
- G – Satisfação e Envolvimento com a escola
- H - Happy School
- I - Sugestões

Para o efeito de avaliação da satisfação foram utilizadas no questionário escalas de Likert de 4 pontos, bem como escalas intensidade que variaram de 0 a 5 e de 0 a 10 graus.

De seguida, sumariamos os resultados dos questionários que serão alvo de apresentação e discussão no Conselho Pedagógico e no Conselho Geral, partilhados com a Equipa Consultiva do EQAVET via Email e disponibilizados na página eletrónica da Escola.

I. Dados sociodemográficos

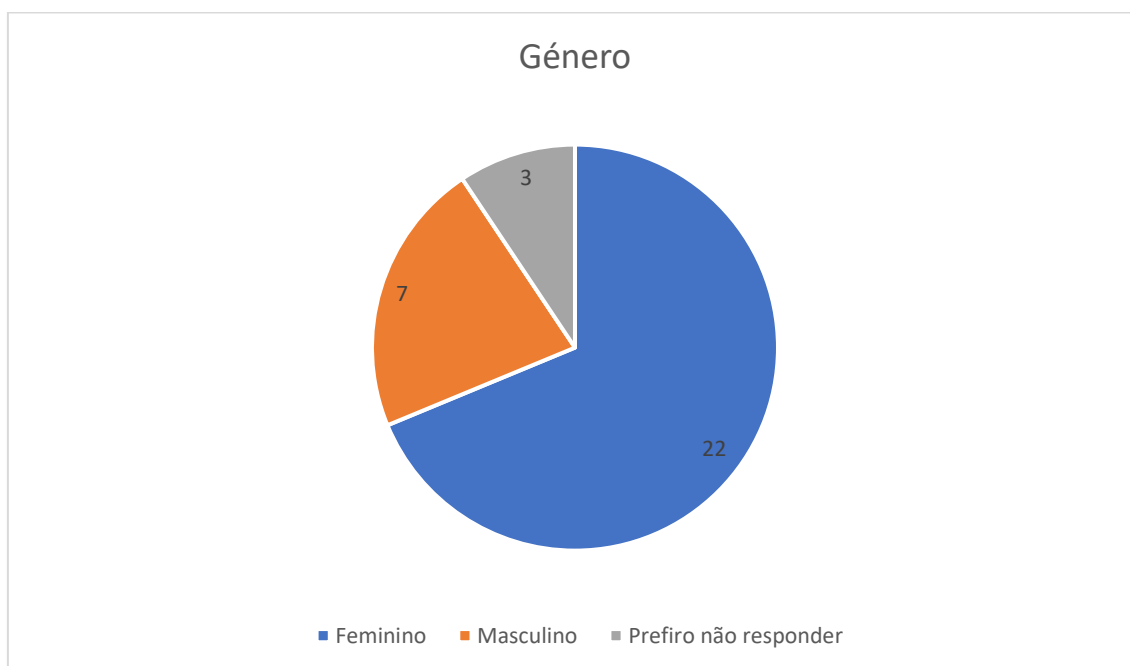
1.1. Caracterização dos Participantes

1.1.1. Género

Número de Respostas ao Questionário – 32, num universo de 35 docentes

Género: Feminino – 22; Masculino – 7; Prefiro Não responder – 3

Taxa de resposta de 91,4%.

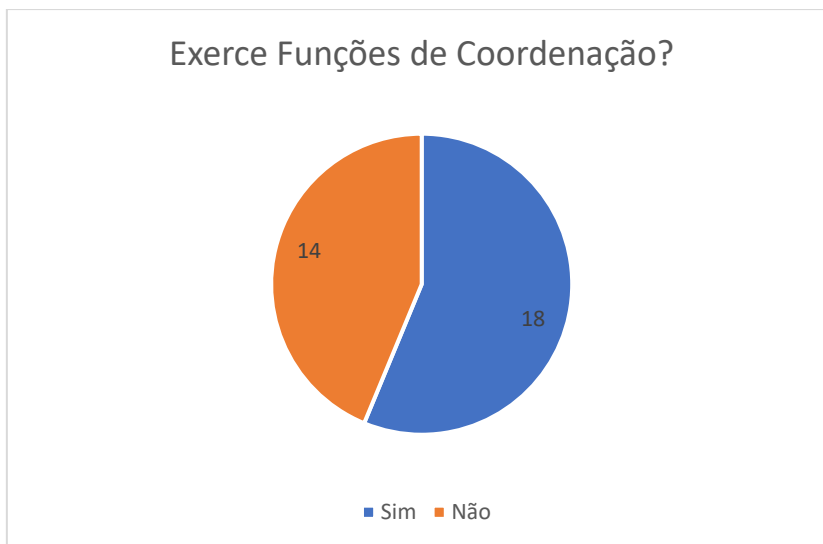


1.1.2. Funções de Coordenação

Exerce funções de Coordenação?

Sim – 18

Não - 14

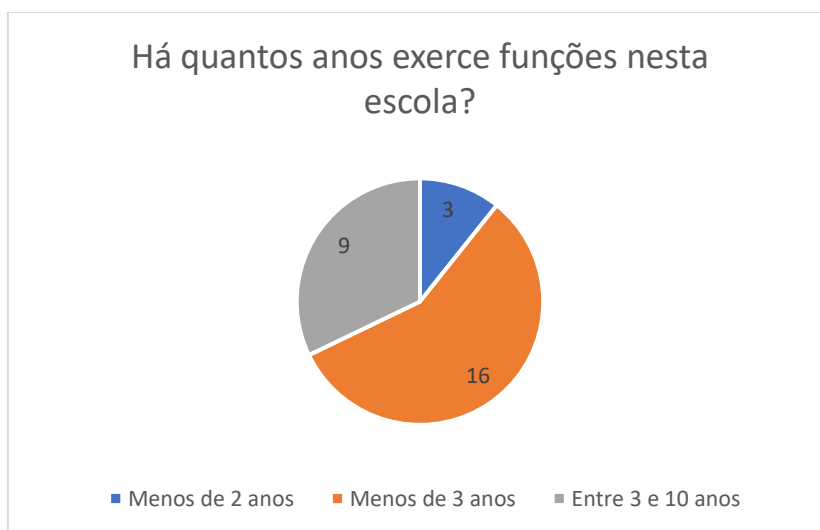


Há Quantos anos exerce funções nesta escola?

Menos de 3 anos – 16

Entre 3 e 10 anos – 9

Mais de 10 anos – 7

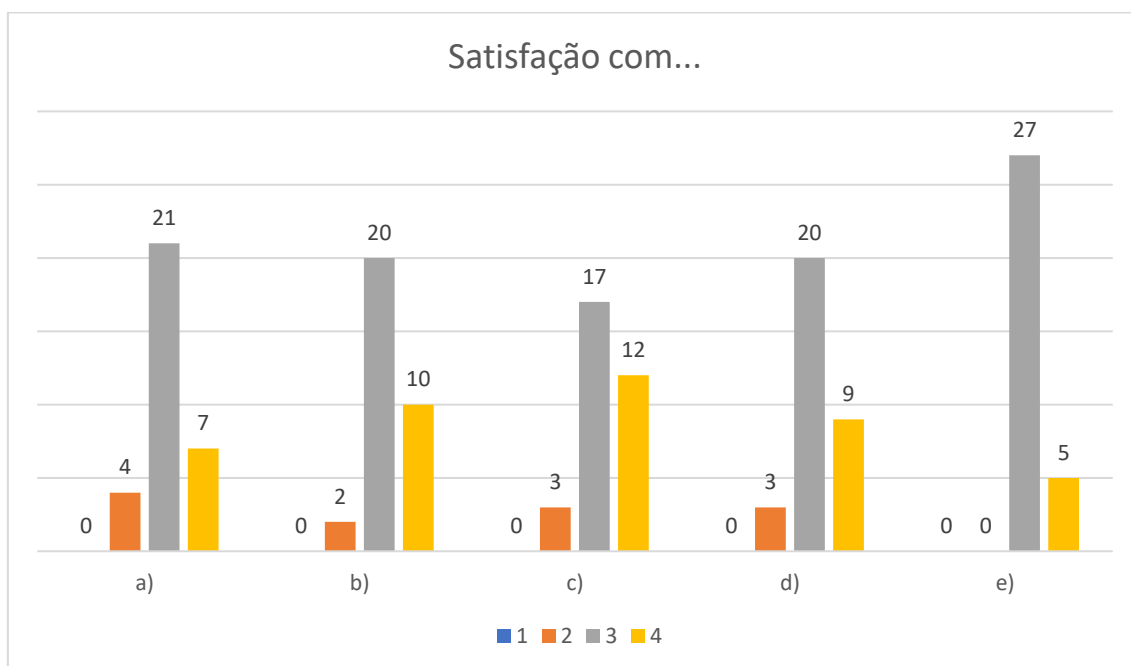


II. Satisfação geral do Pessoal Docente com a EPAMAC

5. Satisfação com...

1 - Muito Insatisfeito/a; 2 - Mais ou Menos Insatisfeito/a; 3 - Mais ou Menos Satisfeito/a;
4 - Muito Satisfeito/a.

Satisfação com....	1	2	3	4
a) Imagem da escola	0	4	21	7
b) Missão e objetivos	0	2	20	10
c) Papel da escola na comunidade envolvente	0	3	17	12
d) Responsabilidade social da escola	0	3	20	9
e) Desempenho global da escola	0	0	27	5
TOTAIS	0	12	105	43
	0,00%	7,50%	65,63%	26,88%



Discussão de resultados:

- Os resultados obtidos nas dimensões de satisfação avaliadas foram **bastante satisfatórios**, atendendo que a maioria das respostas da escala de satisfação situa-se sobretudo entre os níveis 3 e 4. Neste parâmetro, os docentes manifestaram uma taxa de satisfação de 92,5%.

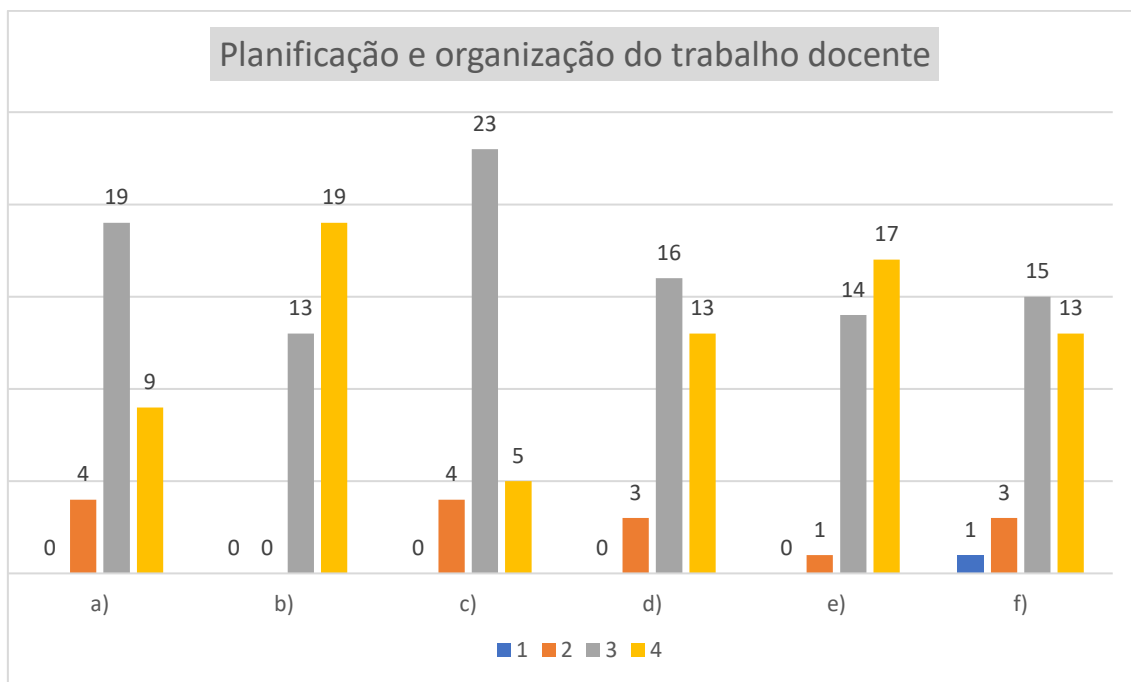
6. Justificação avaliação de 1 ou 2

Justificações	
1.	A escola tem condições para ser um "player" mais dinâmico e participativo nas respostas sociais.
2.	A escola está a perder a sua identidade própria. A desacreditação da Escola e da Direção avança dia a após dia por parte dos alunos, comunidade, funcionários e professores. A missão e os objetivos da escola estão completamente esquecidos e desacreditados. Há que repensar o que se quer da escola que já foi considerada a melhor Escola Agrícola do País. Que todos conheçam e que tinha a "fama" de educar e preparar os alunos para a sociedade e vida ativa.

7. Planificação e organização do trabalho docente

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Concordo 4 – Concordo totalmente

Questões	1	2	3	4
a) A escola promove condições para a planificação e organização colaborativa do trabalho docente.	0	4	19	9
b) O trabalho colaborativo entre docentes é essencial para a melhoria das práticas na EPAMAC.	0	0	13	19
c) Existem dinâmicas consistentes e eficazes de articulação curricular.	0	4	23	5
d) A informação que vai sendo recolhida sobre o percurso escolar dos alunos tem impactos na forma de planificar e organizar o meu trabalho.	0	3	16	13
e) Na EPAMAC pratica-se uma educação inclusiva.	0	1	14	17
f) O percurso escolar anterior dos alunos é dado a conhecer aos docentes pelos POET.	1	3	15	13
TOTAIS	1	15	100	76
	0,52%	7,81%	52,08%	39,58%



Discussão de resultados:

- Avaliando a planificação e organização do trabalho docente, os professores consideram que a EPAMAC apoia os docentes na planificação e organização do seu trabalho, promovendo práticas de trabalho colaborativo e de Educação Inclusiva. Mais uma vez a **maioria dos docentes revelam um nível de satisfação em todas as dimensões avaliadas, situado entre o 3 e o 4**. Neste parâmetro, os docentes manifestaram uma taxa de satisfação de 91,66%.

8. Justificação avaliação 1 ou 2

Justificações	
1.	As horas de trabalho colaborativo não deveriam ter sido substituídas por aulas. O trabalho colaborativo é uma mais valia para a preparação em conjunto das aulas e atividades, logo é essencial que o horário tenha essas horas.
2.	A informação, por vezes essencial, não é apresentada de forma clara, correndo-se o risco de se perder o seu carácter motivacional/preparatório para a dinâmica escolar.
3.	Por vezes a real situação dos alunos não é comunicada aos professores.
4.	Não acontece pois existem Poet novos na escola que nem sempre conhecem o percurso escolar dos alunos.
5.	O trabalho colaborativo não é praticado de forma justa e coerente. O trabalho colaborativo é sempre realizados pelos poucos professores que já estão sobcarregados de tarefas, responsabilidades e cargos diferenciados. O trabalho colaborativo na prática não funciona. Apenas alguns professores conseguem usufruir das suas vantagens. Neste

	momento há mais desvantagens do que vantagens. As dinâmicas de articulação curricular ficam muito a desejar na prática, sobretudo nas áreas socioculturais com as disciplinas técnicas dos cursos. O percurso escolar dos alunos é dado a conhecer pelo POET, no entanto, a que ter atenção que muitas vezes a informação não chega ao POET e nem a escola atempadamente.
6.	Apesar de se reconhecer a importância da articulação curricular, os docentes preferem trabalhar sozinhos e, muitas vezes infelizmente, ignorar as práticas de articulação existentes na escola, inviabilizando ou dificultando muito o seu sucesso. Temos de perceber que todas as disciplinas são importantes para a formação dos alunos, e que independentemente do seu caráter mais ou menos prático, todas se deveriam conseguir articular em torno de objetivos maiores. A informação sobre os alunos deveria ser mais considerada na prática docente, de modo a que o ensino diferenciado, por exemplo, fosse algo real e não só um parágrafo num qualquer documento de gaveta.

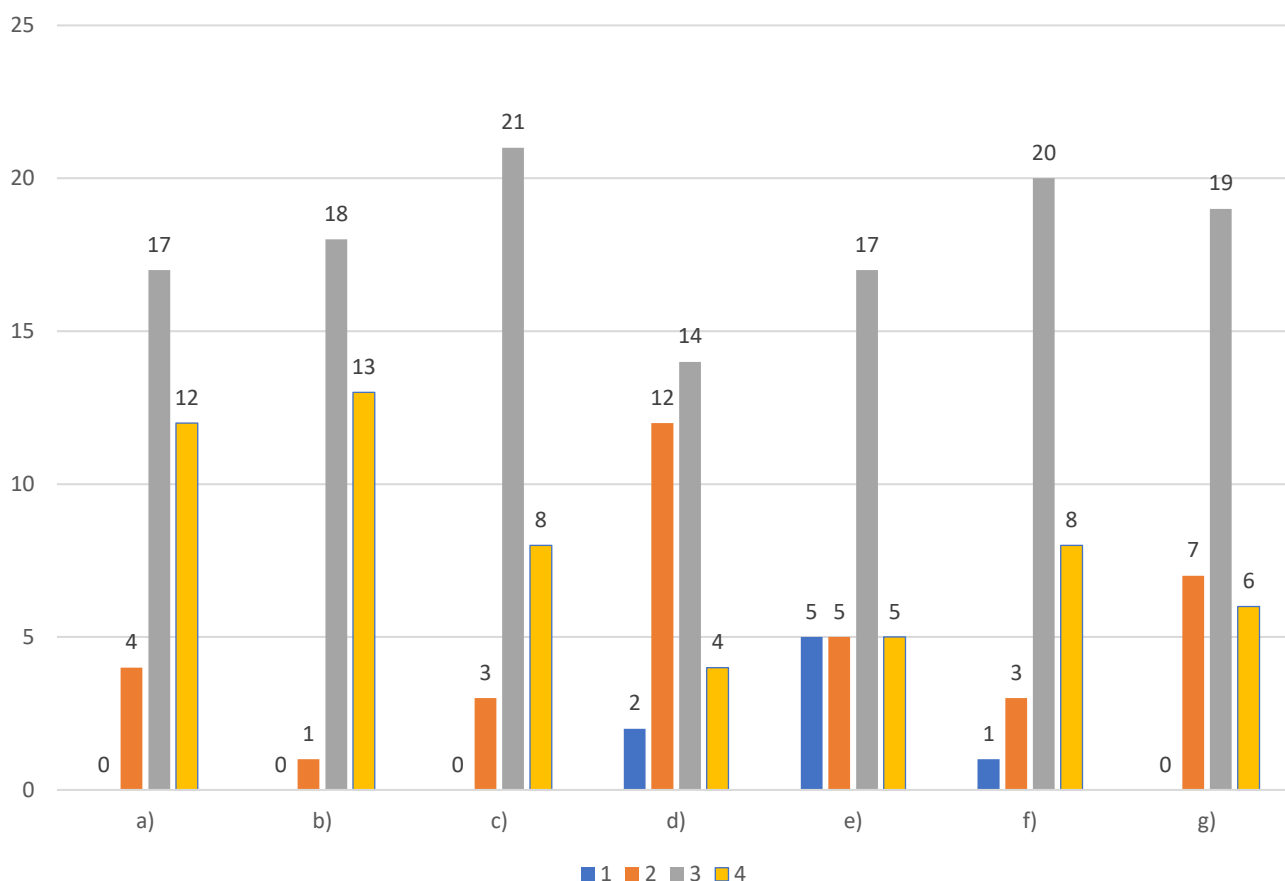
9. Autorregulação e autoavaliação e melhoria da escola

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Concordo 4 – Concordo totalmente

Questões	1	2	3	4
a) Conheço as dinâmicas de autorregulação, autoavaliação e melhoria que têm vindo a ser implementadas na EPAMAC.	0	4	17	11
b) Participo ativamente nas dinâmicas referidas no ponto a.	0	1	18	13
c) As dinâmicas de autorregulação e autoavaliação desenvolvidas na escola têm contribuído efetivamente para a melhoria dos processos e dos resultados educativos.	0	3	21	8
d) Estou satisfeito com a forma como é feita a avaliação de desempenho docente.	2	12	14	4
e) A avaliação de desempenho docente contribui para o meu desenvolvimento profissional.	5	5	17	5

f) A escola cria oportunidades para a promoção do desenvolvimento profissional dos docentes.	1	3	20	8
g) As formas de promoção do desenvolvimento profissional criadas pela escola têm contribuído para a melhoria da ação educativa.	0	7	19	6
TOTAIS	8	35	126	55
	3,57%	15,63%	56,25%	24,55%

Autorregulação e autoavaliação e melhoria da escola



Discussão de resultados:

- Relativamente às estratégias implementadas pela EPAMAC no âmbito da sua autorregulação e autoavaliação, podemos considerar os resultados obtidos bastante satisfatórios. A maioria dos docentes revela em cada dimensão avaliada um nível de

satisfação situado entre o 3 e o 4. Neste parâmetro, os docentes manifestaram uma taxa de satisfação de 80,8%.

10. Justificação avaliação 1 ou 2

Justificações	
1.	A ADD não é um processo justo e muito menos um processo criado para favorecer a formação dos professores e a carreira docente. É completamente centrado na progressão na carreira de professores de quadro e não pretende de forma alguma valorizar e incentivar o profissionalismo do docente.
2.	Avaliação docente não contribuiu no desenvolvimento profissional, uma vez que não é feita uma aferição critérios do avaliador externo e interno.
3.	Não contribui de nenhuma forma.
4.	Não acho que seja dada importância a auto-regulação. Deveria ser uma prática no envolvimento dos alunos.
5.	Não possuo informação para responder a esta pergunta.
6.	Não conheço as dinâmicas de autorregulação e avaliação da escola. Muita coisa deveria ser explicada e apresentada aos docentes quando chegam cá pela primeira vez, pois não conhecem as dinâmicas da escola.
7.	Ausência de critérios claros e de fundamento para a avaliação atribuída.
8.	Falta de transparência na ADD. Não é afixado todos os anos o mapa ilustrativo do momento das progressões, as Avaliações dos docentes não são públicas, etc.
9.	Avaliação desempenho docente não transparente, viciado, injusto. Enfim, deve envergonhar os professores excelentes da escola.
10.	As dinâmicas de regulação e autoavaliação não vão de encontro às necessidades dos professores e dos próprios alunos. Devem ser revistas e implementadas não de acordo com as necessidades da escola, que é onde estão centradas nos últimos anos, mas sim, no trabalho desenvolvido pelos professores e alunos que fazem a escola existir. Os alunos e os professores não são números, são pessoas. A avaliação de desempenho do professor neste momento na escola só levanta dúvidas, indignação e falta de profissionalismo por parte da maioria dos professores. As pessoas que são profissionais e desenvolvem trabalho ativo e dinâmico ao longo do ano escolar sentem-se lesadas e incapacitadas com as avaliações realizadas muitas das vezes por colegas que não têm a capacidade e discernimento de separar o joio do trigo. Quantidade, não é qualidade. Os técnicos Especializados da escola, são

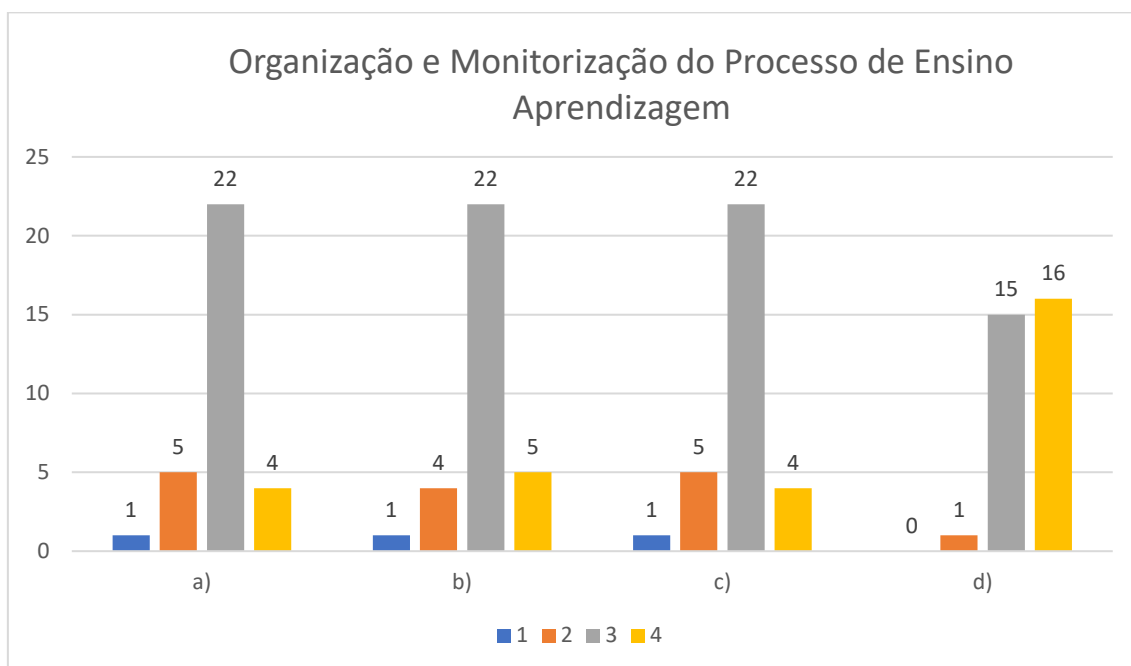
	professores. O trabalho dos mesmos deveria ser reconhecido e valorizado o que não acontece nomeadamente na avaliação, porque prefere-se dar valor a situações burocráticas (papéis e mais papéis) do que avaliarem os conhecimentos práticos implementados e desenvolvidos/trabalhados com os alunos. Começou-se a desvalorizar o que caracterizava a escola do ensino profissional. A situação precária dos técnicos especializados na escola causa sempre instabilidade e desgaste físico e psicológico acrescido face aos outros professores.
11.	Não estou satisfeito com a ADD, não propriamente nesta escola mas em geral. e) A ADD não contribui para o meu desempenho docente pois a forma como eu assumo o ensino sempre foi a mesma com ou sem ADD. O centro das escolas são os alunos e não os docentes.
12.	Não estou satisfeita com a forma como a ADD nos é imposta; é injusta para os docentes que trabalham devido às quotas e permissiva com os docentes que nada fazem e não são, efetivamente, avaliados com as menções mais baixas para se evitar o mau ambiente nas escolas. O desenvolvimento profissional, apesar de promovido pela escola, não reflete muitas vantagens na melhoria das práticas, uma vez que os docentes se inscrevem na formação, mais vezes do que o desejado, apenas devido à progressão; isto subverte o objetivo da formação.

11. Organização e Monitorização do processo de ensino aprendizagem

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Concordo 4 – Concordo totalmente

Questões	1	2	3	4
a) A escola cria condições para o desenvolvimento de práticas de supervisão pedagógica entre pares	1	5	22	4
b) Na escola existem práticas de supervisão pedagógica eficazes e com impactos na melhoria da ação educativa	1	4	22	5
c) Estou satisfeito com a forma como a minha prática letiva é supervisionada	1	5	22	4
d) Estou recetivo à partilha de práticas letivas abrindo a sala de aula a outros docentes, numa lógica de supervisão horizontal entre pares	0	1	15	16
TOTAIS	3	15	81	29

2,34%	11,72%	63,28%	22,66%
-------	--------	--------	--------



Discussão de resultados:

- Os resultados obtidos nas dimensões de satisfação avaliadas foram bastante satisfatórios, atendendo a que se situam numa escala de satisfação entre os níveis 3 e 4. Neste parâmetro, os docentes manifestaram uma taxa de satisfação de 85,94%.

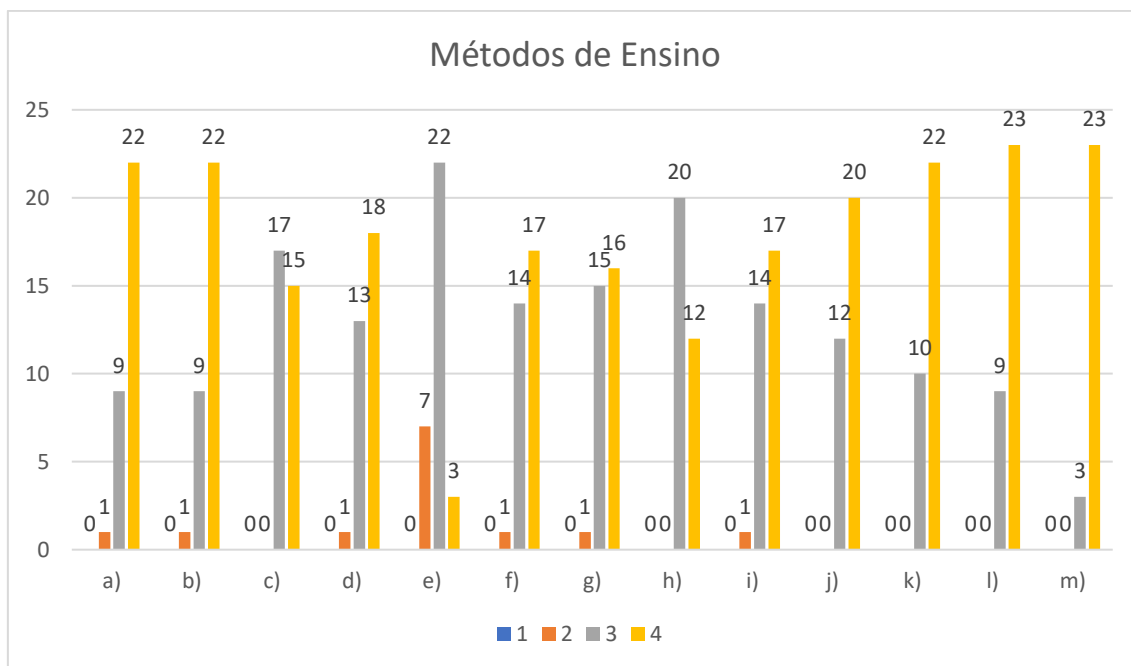
12. Justificação avaliação 1 ou 2

Justificações	
1.	Não considero que seja feita uma supervisão pedagógica e por isso não é valorizado este aspeto. Deveria ser dada mais importância a partilha de práticas pedagógicas.
2.	Não experienciei até ao momento a supervisão horizontal entre pares.
3.	As práticas de supervisão pedagógica ficam muito a desejar. Se têm impacto na melhoria da ação educativa, desconheço. As minhas práticas letivas não são visionadas.
4.	Estou e sempre estive recetiva a aprender e partilhar com os colegas mas infelizmente a maioria não gosta e portanto não quer ninguém a entrar nas suas salas de aula.
5.	Na escola, já não existem práticas de supervisão pedagógica entre pares. A dificuldade em abrir a sala de aula aos pares ainda é mal aceite, perdendo-se, desta forma, uma prática que poderia ser uma mais-valia para a escola, em geral.

13. Métodos de Ensino

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Concordo 4 – Concordo totalmente

Questões	1	2	3	4
a) Utilizo os resultados da avaliação dos alunos para adequar as práticas pedagógicas.	0	1	9	22
b) Construo recursos diferenciados em função das necessidades dos alunos (dificuldades, prosseguimento de estudos, ...)	0	1	9	22
c) Recorro frequentemente ao trabalho individual dos alunos no decurso da aula.	0	0	17	15
d) Recorro frequentemente ao trabalho individual dos alunos no decurso da aula.	0	1	13	18
e) Na sala de aula recorro frequentemente à exposição de conteúdos.	0	7	22	3
f) Na sala de aula recorro à exposição/explicação combinada com diálogo com os alunos.	0	1	14	17
g) Na sala de aula recorro à apresentação de trabalhos por parte dos alunos.	0	1	15	16
h) Na sala de aula organizo debates entre os alunos.	0	0	20	12
i) Na sala de aula promovo a análise e discussão de situações / problemas / observações ou experiências.	0	1	14	17
j) Valorizo os interesses e opiniões dos alunos na sala de aula.	0	0	12	20
k) Na sala de aula uso o reforço positivo para incentivar os alunos.	0	0	10	22
l) Na sala de aula crio as condições para que todos os alunos tenham a oportunidade de participar ativamente.	0	0	9	23
m) Empenho-me em fazer com que todos os meus alunos aprendam.	0	0	9	23
TOTAIS	0	13	173	230
	0,00%	3,13%	41,59%	55,29%



Discussão de resultados:

- Os resultados obtidos no âmbito dos Métodos de Ensino foram muito bons, atendendo a que, em todas as respostas, a escala de concordância se situa nos níveis 3 e 4. Os docentes manifestaram uma taxa de satisfação de 96,88%.

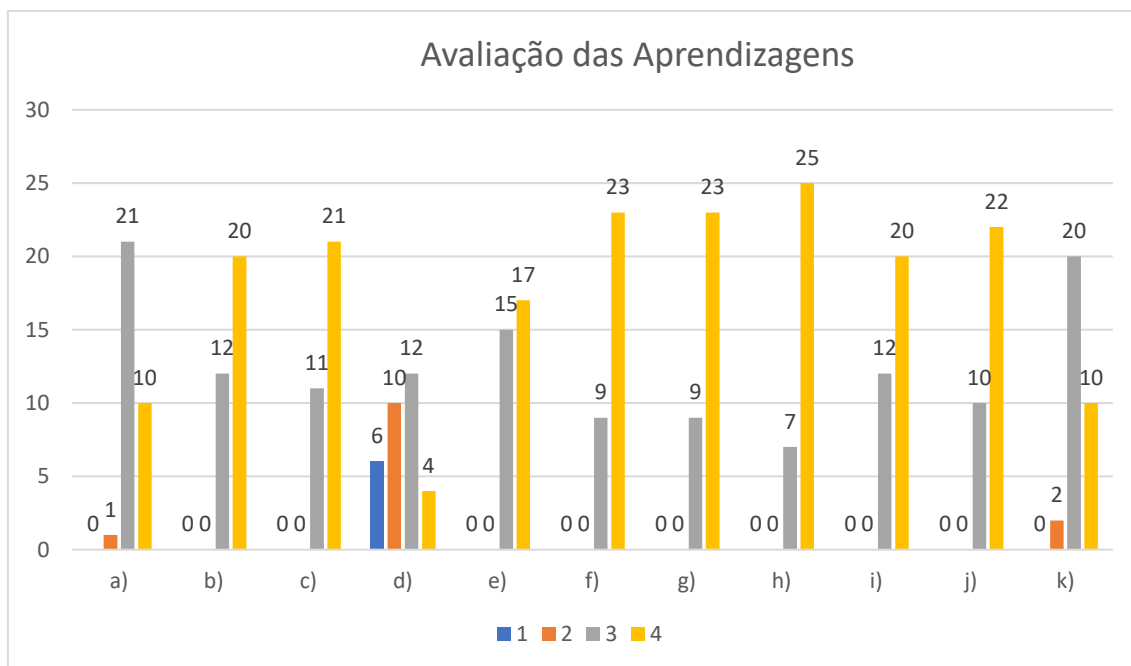
14. Justificação avaliação 1 ou 2

Justificações	
1.	Não recorro com frequência à exposição de conteúdos na sala de aula.
2.	A exposição de conteúdos faz parte mas não é recorrente dando-se preferência a situações de índole prática.
3.	Por vezes recorro à exposição de conteúdos mas sempre acompanhada de explicação e diálogo com os alunos.
4.	Muitas vezes, só no final do módulo é que se conclui que o aluno terá o mesmo em atraso, logo esta adequação não existe nestes casos. Dificilmente o ensino diferenciado é praticado de forma responsável ou útil para que o aluno atinja os seus objetivos.

15. Avaliação das aprendizagens

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Concordo 4 – Concordo totalmente

Questões	1	2	3	4
a) Realizo a avaliação diagnóstica no início de cada unidade didática.	0	1	21	10
b) Pratico a avaliação formativa, produzindo feedback sistemático e útil para os alunos.	0	0	12	20
c) A avaliação formativa tem impacto na melhoria das aprendizagens dos alunos.	0	0	11	21
d) Realizo a avaliação sumativa exclusivamente através de provas escritas/orais.	6	10	12	4
e) Realizo a avaliação sumativa através de outros instrumentos de avaliação (trabalhos, relatórios, apresentações...)	0	0	15	17
f) Uso os resultados da avaliação para melhorar os processos de ensino e de aprendizagem.	0	0	9	23
g) Os critérios de avaliação são comunicados/discutidos aos/com os alunos.	0	0	9	23
h) Reconheço e valorizo os progressos dos meus alunos na aprendizagem.	0	0	7	25
i) Converso com os alunos sobre aquilo que já aprenderam, o que lhes falta aprender, indicando caminhos para o conseguirem.	0	0	12	20
j) Os alunos são ouvidos no processo de avaliação através de mecanismos de auto e heteroavaliação.	0	0	10	22
k) Estou satisfeito com a forma como decorre a avaliação das aprendizagens dos alunos na EPAMAC.	0	2	20	10
TOTAIS	6	13	138	195
	1,70%	3,69%	39,20%	55,40%



Discussão de resultados:

- Os resultados obtidos neste âmbito são muito bons, atendendo que a maioria das respostas encontram-se situadas entre os níveis 3 e 4. Neste parâmetro, os docentes manifestaram uma taxa de satisfação de 94,6%.

16. Justificação avaliação com 1 ou 2

Justificações	
1.	Não limito a avaliação sumativa a testes e a avaliações orais.
2.	d) O exclusivamente não se aplica
3.	Não realizo a avaliação sumativa exclusivamente com recurso a provas escritas ou orais, recorro a outros instrumentos.
4.	A avaliação sumativa também é feita através de grelhas de observação direta.
5.	Realizo Avaliação Sumativa através de trabalhos individuais e de grupo, atividades práticas.
6.	Utilizo vários instrumentos de avaliação.
7.	A avaliação sumativa nas minhas disciplinas é diversificada. Uso quase sempre 4 meios de avaliação diferenciadores. para que todos os alunos tenham a oportunidade de adquirir os objetivos e conhecimentos dos módulos /UFCD's.
8.	a) Realizo a avaliação diagnóstica inicial mas na maioria dos casos não me parece muito importante. Os alunos não se esforçam na avaliação

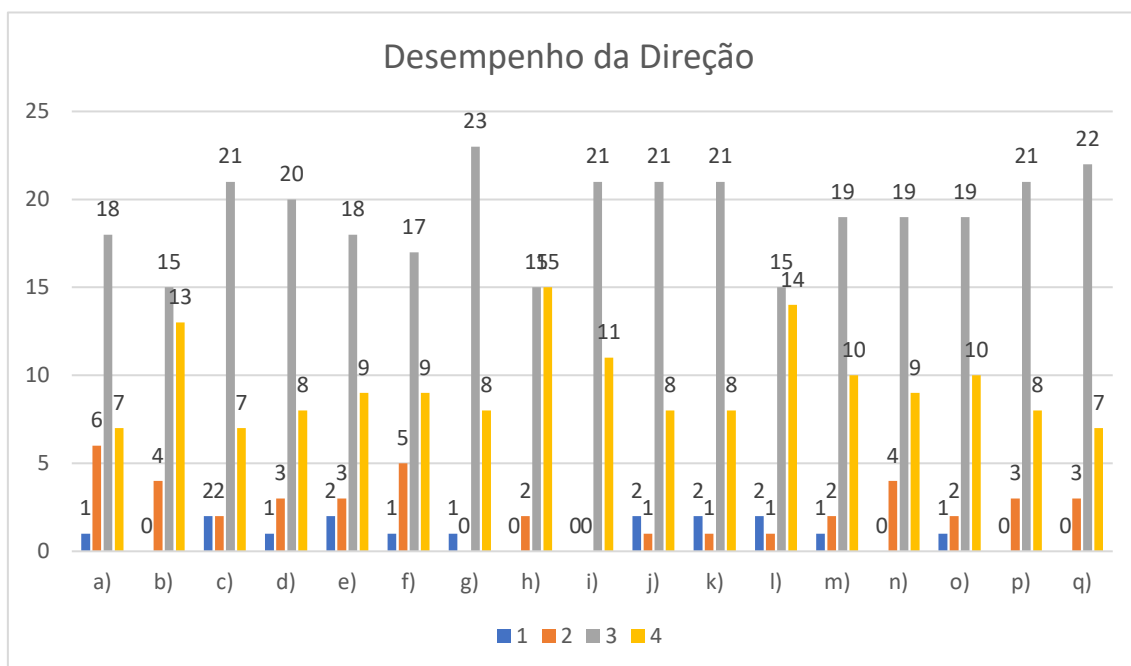
	diagnóstica e por isso a avaliação não é real. d) Nunca uso só os testes para a avaliação sumativa, tento sempre usar elementos de avaliação diversificados
9.	A avaliação formativa ainda tem um longo caminho a percorrer, na maioria das escolas, e a EPAMAC não é exceção. Ainda se continua a dar uma importância excessiva aos testes como instrumento de avaliação privilegiado, o que leva o aluno a incorrer no erro da média dos testes dar origem à nota de final de módulo.

17. Desempenho da Direção

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Concordo 4 – Concordo totalmente

Questões	1	2	3	4
a) A Direção comunica de forma eficaz.	1	6	18	7
b) Disponibiliza mecanismos de diálogo com o PD.	0	4	15	13
c) Consulta o PD relativamente às mudanças que pensa implementar no local de trabalho.	2	2	21	7
d) Demonstra aptidão para conduzir a organização (pensamento estratégico, estabelecer objetivos, mobilizar recursos, monitorizar projetos...).	1	3	20	8
e) Informa com uma linguagem clara os objetivos individuais e partilhados que são esperados.	2	3	18	9
f) Considera os perfis de cada um na distribuição de cargos.	1	5	17	9
g) Demonstra empenho no processo de mudança.	1	0	23	8
h) Aceita críticas construtivas e sugestões de melhoria.	0	2	15	15
i) Toma as medidas necessárias para que não haja incidentes com os alunos.	0	0	21	8
j) em a capacidade de mobilizar os agentes educativos com o intuito de atingir um objetivo comum.	2	1	21	8
k) Trata todos de forma justa e igualitária.	2	1	21	8
l) Encoraja a confiança mútua e o respeito.	2	1	15	14

m) Está atenta aos problemas do pessoal docente.	1	2	19	10
n) Gere os conflitos/desafios que surgem na escola com sensibilidade e senso de justiça.	0	4	19	9
o) Estimula a iniciativa das pessoas.	1	2	19	10
p) Reconhece os esforços individuais e os do grupo.	0	3	21	8
q) Sinto que a equipa diretiva exerce um tipo de liderança que contribui para o meu desenvolvimento profissional.	0	3	22	7
TOTAIS	16	42	325	158
	2,94%	7,72%	59,74%	29,04%



Discussão de resultados:

- Os resultados obtidos neste âmbito são bastante satisfatórios com resultados nos níveis 3 e 4. Neste parâmetro, os docentes manifestaram uma taxa de satisfação de 88,78%.

18. Justificação avaliação 1 ou 2

Justificações	
1.	a) Este aspeto carece de melhorias f) Deverá haver um critério mais definido tendo por base o posterior acumular de funções.

2.	Apresenta algumas falhas na comunicação. Devem melhorar este aspeto e manter os docentes informados e atempadamente.
3.	Penso que deveria haver um esclarecimento inicial, quando se chega à escola pela primeira vez, sobre as regras, prazos, forma de trabalhar dos cursos profissionais da EPAMAC, uma vez que difere, em vários aspetos, dos cursos profissionais das escolas secundárias. Há procedimentos que só sabemos que temos de seguir porque os colegas nos vão dizendo ao longo do ano.
4.	Muito desligada da realidade e natureza de uma escola agrícola.
5.	A comunicação por parte da Direção não é eficaz entre os elementos da própria Direção e consequentemente com as chefias intermédias da escola, funcionários e alunos. A Direção deverá rever estratégias de comunicação eficaz no dia-a-dia, o que vai permitir obter melhores resultados, na medida em que conseguirá criar relações de maior confiança, harmonia e cooperação. Os relacionamentos laborais ou pessoais baseados nestas premissas diminuem tensões e promovem o bem-estar geral da comunidade escolar. A comunicação eficaz evita a incidência de conflitos. Comunicar bem não é apenas transmitir com êxito a informação, e sim saber se ela foi compreendida pelo recetor. O que a maioria das vezes não acontece, abrindo portas para mal entendidos. As informações não chegam com clareza e nem em tempo oportuno na maioria das vezes. Os recursos atribuídos pela direção são escassos ou são atribuídos constantemente aos mesmos professores ou setores da escola. Não há tratamento justo e igualitário de cursos e de professores. Todos os professores que asseguram cargos/chefias deveriam ter conhecimento prévio das funções a desempenhar e deveres. Os cargos/chefias deveriam ser rotativos para que os professores não fossem sobrecarregados com diversos cargos/chefias em simultâneo e todos tivessem noção do trabalho e do tempo que estas funções acarretam. A desresponsabilização de medidas que deveriam ser aplicadas pela Direção as Chefias/cargos e professores que não cumprem os seus deveres e funções atribuídas são constantes; levando a que outros professores acumulem trabalho que não é da sua competência, cansaço, desânimo o que acarreta muitas das vezes falta de rendimento e de motivação para trabalhar. O reconhecimento por parte da Direção do trabalho desenvolvido pelos professores na escola, fica muito a desejar. Das escassas vezes que se faz o reconhecimento, o mesmo é desajustado da realidade. Existe estímulo por parte da Direção à iniciativa das pessoas. No entanto, quando são necessários os recursos materiais para implementar as iniciativas, os mesmos são recusados por falta de recursos financeiros da escola. O que nos últimos 2 anos é uma situação recorrente. Há professores a investirem dos seus próprios recursos financeiros em recursos materiais para criarem condições de ensino inovador e diferenciado. nas salas de aula no momento atual a equipa diretiva não contribui para o meu

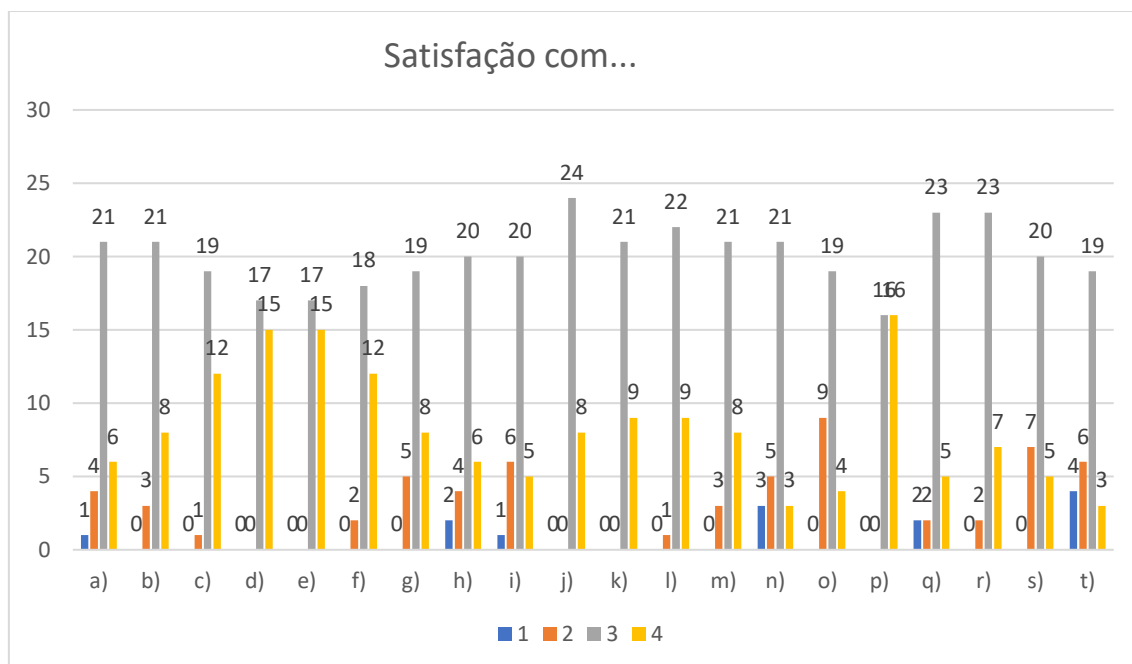
	desenvolvimento profissional, uma vez que a cultura de escola com identidade própria, inclusiva, humanista e humanizante está dia-a-dia a perder-se.
6.	c) nem sempre f) embora entenda a distribuição da maioria dos cargos acho há pessoas muito sobrecarregadas e outros sem cargo algum.
7.	Nenhuma comunicação é completamente eficaz, a menos que seja transmitida a todos ao mesmo tempo e da mesma forma; ora, é inviável uma situação de reuniões gerais numa base semanal para que este objetivo se verifique. A transmissão da informação sofre as alterações de quem a transmite e depende da interpretação de quem a recebe. Devido às condições precárias que temos no trabalho docente, os cargos são atribuídos de acordo com a disponibilidade de pessoal de que a escola dispõe e isso, nem sempre, se adequa ao perfil de certos docentes. Aliás, o perfil dos docentes que são colocados mais tarde e que também têm cargos nos seus horários, nem sequer tem hipótese de ser considerado.

19. Satisfação com...

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Concordo 4 – Concordo totalmente

Questões	1	2	3	4
a) Comunicação entre as várias estruturas da escola.	1	4	21	6
b) A relação entre colegas.	0	3	21	8
c) A relação com os assistentes técnicos e operacionais.	0	1	19	12
d) A relação com o/a Coordenador/a de Departamento.	0	0	17	15
e) A relação com os alunos.	0	0	17	15
f) Horário de trabalho.	0	2	18	12
g) Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais e de saúde.	0	5	19	8
h) Igualdade de tratamento e de oportunidades de desenvolvimento de competências e nos processos de promoção da carreira.	2	4	20	6
i) Recursos existentes para o desempenho do meu cargo.	1	6	20	5
j) Trabalho desenvolvido pelos assistentes operacionais.	0	0	24	8

k) Secretaria (Serviços, instalações e recursos).	0	0	21	9
l) Cantina e bar (Serviços, instalações e recursos).	0	1	22	9
m) Reprografia (Serviços, instalações e recursos).	0	3	21	8
n) Casas de banho (Serviços, instalações e recursos).	3	5	21	3
o) Salas de aula/gabinetes (Serviços, instalações e recursos).	0	9	19	4
p) Serviço de Psicologia e Orientação (SPO).	0	0	16	16
q) Apoio ao Aluno (AA)	2	2	23	5
r) Resposta a situações de primeiros socorros e segurança da escola.	0	2	23	7
s) Carga de trabalho e Funções que desempenho.	0	7	20	5
t) Vínculo contratual, vencimento e oportunidades de subir na carreira.	4	6	19	3
TOTAIS	13	60	401	164
	2,03%	9,38%	62,66%	25,63%



Discussão de resultados:

- Os resultados obtidos neste âmbito são bastante satisfatórios com resultados nos níveis 3 e 4. Neste parâmetro, os docentes manifestaram uma taxa de satisfação de 88,29%.

20. Justificação avaliação 1 ou 2

Justificações	
1.	As questões relacionadas com a progressão na carreira e estabilidade profissional estão muito aquém do que seria necessário para um profissional empenhado e envolvido com o projeto. Além disso, a carga letiva somada aos cargos representam muito tempo de trabalho ao fim de semana e uma pressão acima da média, que não é coincidente com o vínculo contratual ou o vencimento. Além disso, o trabalho é prejudicado pelo excesso de funções atribuídas a cada docente.
2.	g) dada a quantidade de trabalho e responsabilidade a situação familiar fica afetada. h) não se aplica à minha situação. n) a este nível não existem condições de privacidade. q) deveria estar mais organizada e orientada. s) acumulação de funções pouco distribuída. t) não se aplica à minha situação.
3.	Devia existir mais casas de banho e próximas dos contentores.
4.	Apesar de ter avaliado com 5 devo frisar que é de louvar a boa vontade em alterar os horários quando temos compromissos e temos de faltar. Há poucas casas de banho disponíveis para os docentes. A sala dos professores, sendo um local de trabalho, é muito pequena. Deveria ter cacifos. Quando há problemas de internet é impossível aceder às plataformas das Editoras, o que condiciona o desenvolvimento da aula. É importante que os alunos tenham manuais.
5.	Vínculo precário.
6.	A avaliação de desempenho deve promover mais justiça na promoção da carreira.
7.	As salas de aula são poucas e com algumas faltas de condições.
8.	A comunicação não é eficaz entre as estruturas da escola. A comunicação não é compreendida pelo recetor ou a mensagem já chega distorcida, criando situações de incompreensão. Muitas das vezes há dificuldade em conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar. É uma escola que exige muito trabalho fora do espaço da escola, nomeadamente no final do dia e ao fim de semana para que a organização do trabalho e deveres do professor estejam cumpridos dentro da normalidade. Refiro-me a preparação das aulas, lecionação das aulas, aulas práticas, projetos, atividades dentro e fora da escola - muitas vezes aos fins de semana, cargos/chefias e papeladas

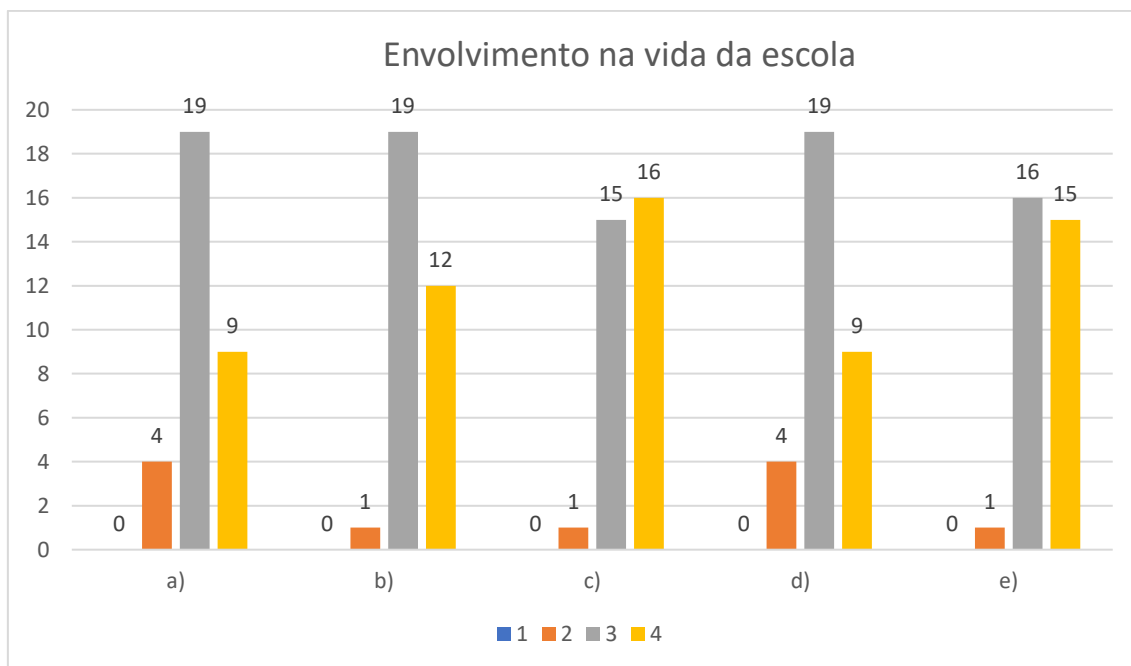
	burocráticas exigidas que constantemente aumentam. Os professores técnicos especializados da escola já deveriam estar integrados na escola. Ano após ano os professores experimentam nas suas vidas a instabilidade e outras consequências nefastas dos abusos no recurso a formas contratuais precárias. A escola tem o dever de criar condições de estabilidade do corpo docente. Muitas das vezes não se consegue desempenhar os cargos com a devida responsabilidade e profissionalismo, porque não há horário atribuído ou não há recursos materiais necessários. Duas casas de banho (1 feminina e 1 masculina) é insuficiente para o número elevado de professores da escola. Não há privacidade nas mesmas. Constantemente falta de água e cheiros desagradáveis consequência de canalizações antigas e deficitárias. As salas de aula não têm o conforto necessário para os alunos e professores passem o dia inteiro a trabalhar. De Inverno são frias e húmidas, sem aquecimento recorrente. De verão são extramente quentes o que acarreta que os alunos percam grande parte da atenção e rendimento em sala de aula. As salas não têm computadores ligados à internet, muitos deles com software desatualizados, constantemente existem falhas de rede. As lentes dos projetores estão queimadas, o que impossibilita a projeção clara de trabalhos e plataformas de apoio à sala de aula. Uma única sala de professores não permite o trabalho adequado. Há que repensar essa situação, nomeadamente nas alturas de reuniões ou em que as condições climáticas são adversas. Os computadores da sala dos professores estão desligados, ou avariados ou com softwares desatualizados. O apoio ao aluno deveria ter uma preocupação e um cuidado afeto que não se verifica. A falta de clareza em determinados procedimentos nas recuperações, a aprovação do mesmo no regulamento interno da escola, a falta de esclarecimento no início do ano por parte da Coordenadora com os professores e POET's que se encontram pela primeira vez na escola, a falta de AA semanais para os alunos externos à escola. Tais situações, criam situações desagradáveis sobretudo para os alunos. Vale o compromisso e o trabalho incansável de alguns POET's com os EE, que supervisionam as recuperações, incentivam os alunos e os professores que fazem parte do Conselho de Turma a efetuarem as recuperações. Um trabalho que não é valorizado e sim visto como obrigatório pelo POET.
9.	Constante mudança de horário não é benéfico para o desenvolvimento geral das atividades letivas de familiares.
10.	n) A precisar de obras! o) Climatização das salas. o) No inverno nem se consegue tirar os casacos e de verão um calor insuportável. s) Muito trabalho
11.	a) A comunicação é um problema a resolver na EPAMAC; não se compreende como numa escola tão pequena, haja tanta deturpação a este nível. c) Há docentes que consideram os AO seus "empregados"; ora, estes assistentes, assim como os docentes, estão ao serviço da

	escola e não de alguém ou de alguma disciplina, em particular. i) nem sempre os recursos são suficientes para o desempenho dos cargos que assumimos; temos de articular esforços no sentido de darmos, todos, o nosso melhor contributo para que este problema não se sobreponha ao papel da escola. n) as casas de banho dos docentes deveriam ter detetores de movimento, a fim de se evitar o desperdício de energia que se verifica, uma vez que se constata que os docentes, dificilmente, apagam as luzes quando saem destas instalações. o) é preciso melhorar o aquecimento das salas de aula e a respetiva limpeza, sabendo, à priori, que este depende dos docentes e dos alunos e não de uma funcionária. q) a escola deveria ter crédito horário para esta estratégia de recuperação e não tem. s) no presente ano letivo, verifica-se uma dificuldade em ajustar o número de turmas e cargos aos docentes, devido ao parco crédito horário de que a escola dispõe. t) as condições de trabalho dos docentes, em geral, e dos TE, em particular, é deprimente. O vencimento que estes últimos auferem não traduz, de todo, o trabalho que realizam nas escolas e a sua importância crucial para o bom desenvolvimento do processo de aprendizagem. Todos somos docentes e temos um papel fundamental no desenvolvimento e mudança das mentalidades; isto não tem preço.
--	--

21. Envolvimento Na Vida da Escola

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Concordo 4 – Concordo totalmente

Questões	1	2	3	4
a) Sou solicitado a participar na construção dos documentos estruturantes.	0	4	19	9
b) Sou solicitado a apresentar sugestões de atividades a realizar na escola.	0	1	19	12
c) Participo na organização das atividades da escola.	0	1	15	16
d) A informação sobre atividades/clubes/projetos da escola é adequada.	0	4	19	9
e) Sinto-me comprometido(a) com o projeto educativo desta escola.	0	1	16	15
TOTAIS	0	11	88	61
	0,00%	6,88%	55,00%	38,13%



Discussão de resultados:

- Os resultados obtidos neste âmbito são muito bons com resultados nos níveis 3 e 4. Neste parâmetro, os docentes manifestaram uma taxa de satisfação de 93,13%.

22. Justificação avaliação níveis 1 e 2

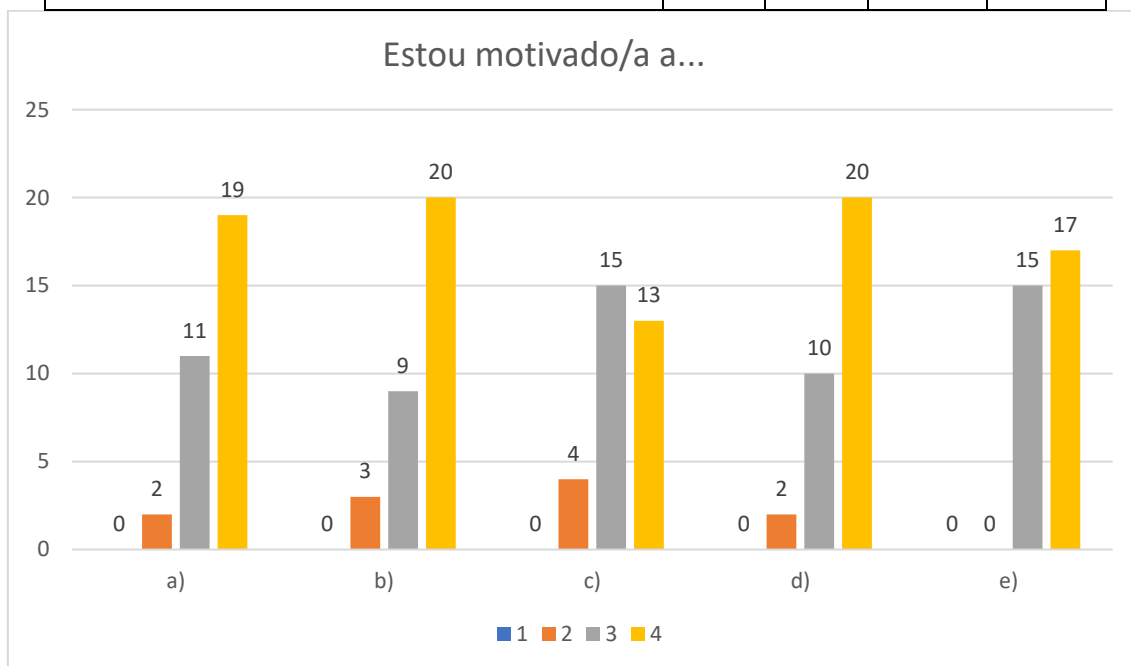
Justificações	
1.	Nunca construí documentos estruturantes.
2.	As informações não são perceptíveis e claras ao contexto grande parte das vezes.
3.	d) A informação das atividades por vezes não passa por todos, apenas quem as organiza sabe que vão decorrer e como.
4.	A informação sobre as atividades carece de mais atenção. As atividades levadas a cabo na escola contribuem para a formação dos alunos e terão de ser planeadas com mais tempo e cuidado, de modo a serem efetivamente incluídas no módulo de que fazem parte, para se evitarem situações menos justas de horários a cumprir.

23. Estou motivado/a a...

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Concordo 4 – Concordo totalmente

Questões	1	2	3	4
a) Aprender novos métodos de trabalho.	0	2	11	19

b) Desenvolver trabalho em equipa.	0	3	9	20
c) Participar em ações de formação.	0	4	15	13
d) Participar em projetos de mudança.	0	2	10	20
e) Sugerir melhorias.	0	0	15	17
TOTAIS	0	11	60	89
	0,00%	6,88%	37,50%	55,63%



Discussão de resultados:

- Os resultados obtidos neste âmbito são muito bons com resultados nos níveis 3 e 4. Neste parâmetro, os docentes manifestaram uma taxa de satisfação de 93,13%.

24. Justificação avaliação níveis 1 e 2

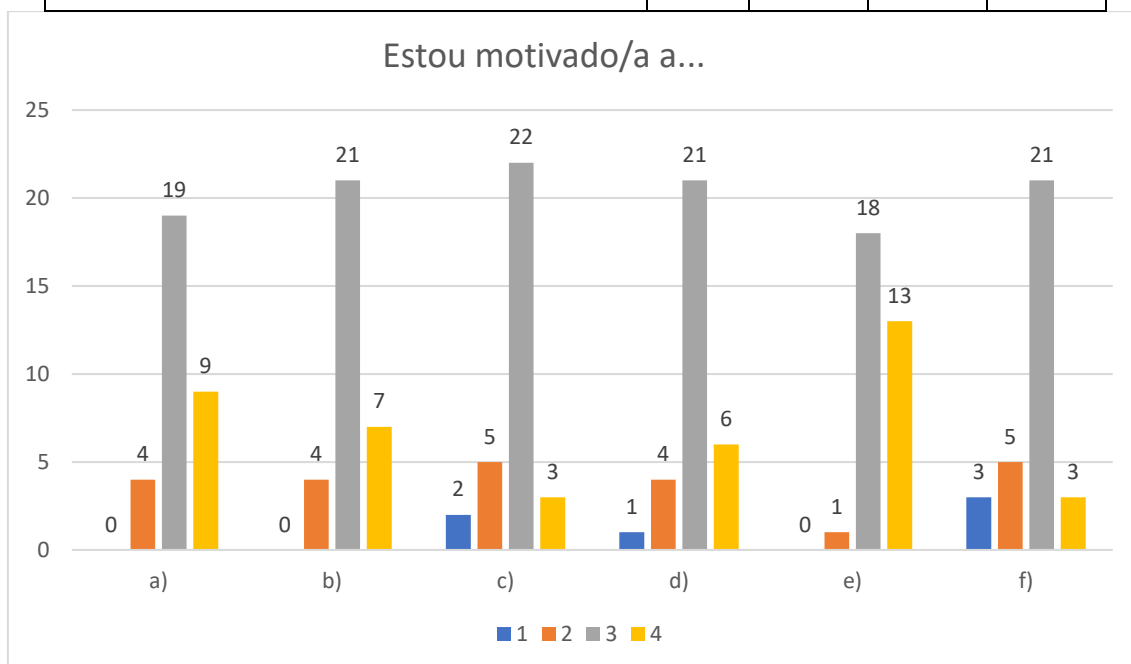
Justificações	
1.	As formações não são adequadas à minha área de formação. Situação reportada imensas vezes.

25. O que sinto e como sou...

1 – Discordo totalmente 2 – Discordo 3 – Concordo 4 – Concordo totalmente

Questões	1	2	3	4
----------	---	---	---	---

a) Sinto-me com energia e com vontade de ir trabalhar.	0	4	19	9
b) Sinto-me tranquilo quando estou a trabalhar.	0	4	21	7
c) Aproveito o meu tempo livre/de lazer sem estar constantemente preocupado/a com o trabalho.	2	5	22	3
d) O meu trabalho é valorizado.	1	4	21	6
e) Gosto de trabalhar na EPAMAC.	0	1	18	13
f) Sinto-me positivo/a, com esperança no futuro e na minha carreira.	3	5	21	3
TOTAIS	6	23	122	41
	3,13%	11,98%	63,54%	21,35%



Discussão de resultados:

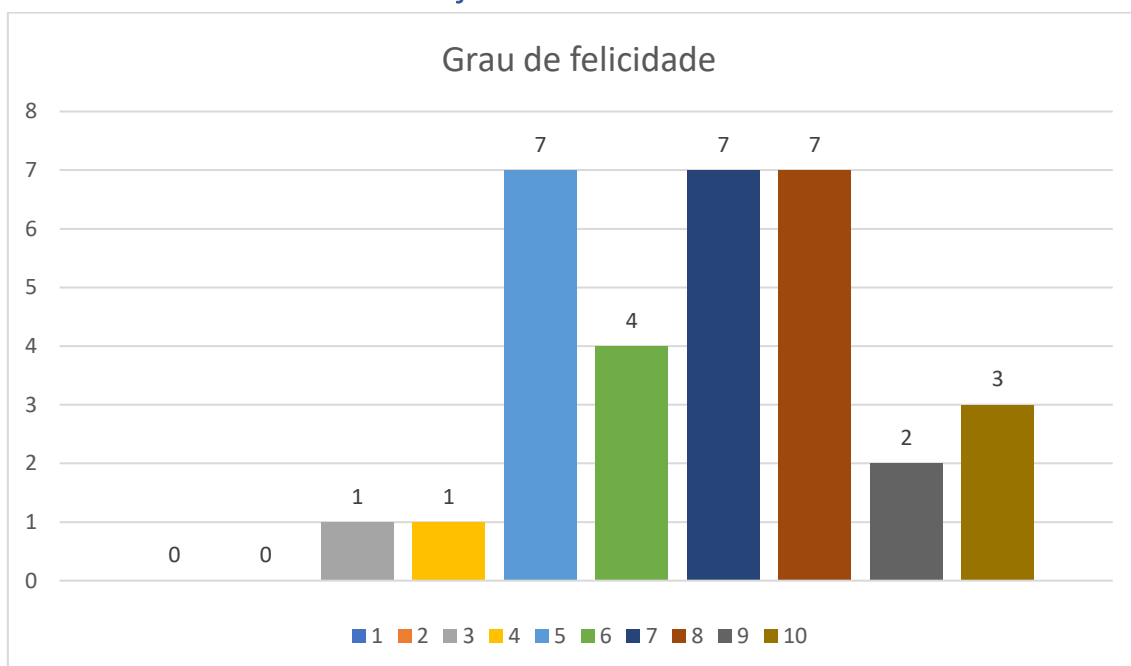
- Os resultados obtidos neste âmbito são satisfatórios com resultados nos níveis 3 e 4. Neste parâmetro, os docentes manifestaram a taxa de satisfação de 84,89%.

26. Justificação avaliação níveis 1 e 2

Justificações	
1.	Atendendo que tenho mais de dez anos ao serviço da escola e continuo sem vínculo contratual, estou cada vez menos otimista relativamente ao meu futuro profissional na EPAMAC.

2	Não me sinto otimista com o futuro da profissão. Cada vez é mais difícil ser professor.
3	Demasiada burocracia.
4	Infelizmente penso que a carreira de professor tem vindo a piorar de ano para ano.
5	Já estive muito mais motivado na Epamac. A avaliação de desempenho cumpre objetivos de compadrio entre os elementos da direção.
6	A distância da minha casa à escola nem sempre me permite estar com energia para trabalhar.
7	O nosso trabalho muitas das vezes não é reconhecido e nem valorizado. É visto como uma obrigação, somos pagos para isso. Um simples obrigado em diversas situações seria bom de ouvir. Gosto de trabalhar na EPAMAC. No entanto, sinto neste momento que não deveria estar na escola. A escola neste momento nada de novo tem para acrescentar-nos pessoalmente ou profissionalmente. A falta de reconhecimento da profissão e do trabalho desenvolvido, a precaridade do trabalho, o elevado número de horas de trabalho fora da escola, horários desajustados e com carga elevada de cargos, burocracias, cansaço acumulado semanalmente, desmotivação, descrença na mudança que tanto se apregoa e que não se vê, falta de energia e sobretudo constatar a perda da essência da escola, a sua alegria e a palavra que sempre tão bem a caracterizou "Família".
8	c) O trabalho burocrático é muito e com um tempo reduzido para o fazer.
9	d) não é possível desfrutar dos poucos tempos livres que tenho; no entanto, isso é uma questão pessoal e de organização de horários. A escola não interfere neste problema, apesar de lhe atribuímos culpa. e) o meu trabalho talvez fosse mais valorizado se eu fosse docente.

27. Grau de intensidade de felicidade



Discussão de resultados:

- Os resultados obtidos neste âmbito são bastante satisfatórios, registando um grau de felicidade de 6,84 em 10.

28. Justificação avaliação níveis de 0 a 4

Justificações	
1.	Falta de um projeto galvanizador para toda a Epamac.

29. Razões que poderão fazer os docentes felizes na EPAMAC

Razões	
1.	Gosto muito de trabalhar na EPAMAC, desenvolver tarefas com os alunos, participar em projetos e promover momento de aprendizagem informal que elevam a formação dos mesmos, aí a EPAMAC é incrível, porque permite-nos trabalhar dessa forma. Porém, o facto de sobrecarregar os melhores profissionais com cargos excessivamente burocráticos afeta o desempenho dos mesmos, as suas vidas familiares e consequentemente a sua felicidade.
2.	Melhor comunicação / distribuição equitativa dos cargos e responsabilidades na Organização
3.	O interesse dos alunos.
4.	A proximidade e o empenho dos alunos, bem como a compreensão dos órgãos superiores e colaboração entre colegas.

5.	Poderia ser mais feliz se houvesse uma convivência genuína e sincera entre todos os colegas e mudança de algumas regras para que os alunos se responsabilizassem mais pela sua aprendizagem.
6.	O que me faz feliz: - Poder ensinar e educar futuros profissionais para a área em questão. O que me poderia fazer sentir feliz: Maior colaboração e compromisso de parte do PD, no projeto educativo da escola.
7.	O espaço
8.	Alunos mais disciplinados.
9.	Atividades para os docentes.
10.	Haver mais atividades.
11.	O grupo fantástico de professores.
12.	Melhores condições de carreira por parte do Ministério.
13.	Mais e melhores recursos; Melhores condições nas salas de aula.
14.	Ser mais perto da minha área de residência.
15.	Haver mais regras em relação aos alunos. Muitos têm a ideia errada que na Epamac não precisam de trabalhar, nem estudar e quando tentamos exigir mais e mais deles, muitas vezes não conseguimos, o que é muito frustrante e acaba por comprometer a nossa felicidade.
16.	Relações entre a comunidade escolar, possibilidade de desenvolver as aulas de acordo com a minha visão do ensino.
17.	Tipo de ensino ministrado, relação com os colegas/ambiente de trabalho.
18.	O espaço envolvente, os alunos e os colegas que encontrei.
19.	Um processo de avaliação que não seja obscuro e que promove sempre os mesmos.
20.	Valorizar o trabalho docente (dentro e fora da sala de aula); Valorizar o trabalho extra-horário.
21.	O espaço envolvente é muito bonito e alguns colegas de trabalho.
22.	- Recetividade da Direção para ouviremos todos os professores da EPAMAC, como ouvem determinados EE e alunos; - Apoio aos professores; - Verem os alunos como pessoas e não números associados às questões monetárias da qual a Escola depende; - Tratamento igual entre alunos e cursos da escola; - Recursos materiais distribuídos de forma igualitária por cursos. - Precaridade do trabalho; - Menos burocracia e mais aulas práticas.

23.	Identifico a escola como uma escola diferente e desafiante todos os dias.
24.	Passar ao quadro.
25.	A necessidade de fazer mudanças para melhorar vai existir sempre, mas eu gosto muito de trabalhar nesta escola.
26.	Ter as condições necessárias a todos os níveis (e não só financeiros, como se poderia logo em primeira instância) para proporcionar a toda a comunidade a felicidade necessária para que na sala de professores, por exemplo, se falasse de formas de valorizar e potenciar a aprendizagem dos alunos e não de temas que em nada contribuem para a melhoria das relações entre os agentes.

30. Temas a trabalhar / discutir na EPAMAC no próximo ano letivo

Temas	Frequência
Educação Inclusiva	6
Ensino Diferenciado	14
Avaliação Formativa	8
E@D	2
Avaliação de Desempenho Docente	9
CrITÉrios de Avaliação	11
Garantia da Qualidade	8
Outros: Formação Técnica	1

Discussão de resultados:

- O tema mais referido é o Ensino Diferenciado.

31. Aspetos mais positivos da EPAMAC

Aspetos Positivos	
1.	Valorização da aprendizagem informal Aberta à participação em projetos.
2.	O dia sem componente letiva.
3.	Inclusão, Oportunidade Interesse.
4.	Acompanhamento da aprendizagem dos alunos pelos Colegas.
5.	Espaço envolvente, áreas profissionais e faixa etária.
6.	Flexibilidade nos horários, abertura a comunidade, preocupação com o sucesso dos alunos.
7.	Articulação entre colegas, respeito pelas necessidades individuais e reconhecimento do trabalho.
8.	Os (as) assistentes operacionais e administrativos; a envolvência.
9.	- As Instalações - A Possibilidade de lecionar e cativar os alunos usando todas as valências físicas da Escola, não nos limitando à sala de aula - Formar futuros profissionais mais ativos e capazes, ao ter a possibilidade de aplicar as técnicas aprendidas na prática.
10.	espaço, refeição.
11.	O espaço é muito bonito, A residência que dá possibilidade de os alunos que moram muito longe da escola de poder estudar aqui.
12.	Espaço.
13.	Muito prática, equidade, e entre ajuda entre todos.
14.	O ambiente, os animais.
15.	O ajuda entre colegas.
16.	bom relacionamento, ensino diferenciado e dinamização de atividades.
17.	Espaço amplo. Ambiente entre os colegas. Biblioteca.
18.	Relações interpessoais do grupo docente, disponibilidade dos elementos da direção, espaço escolar.
19.	A ajuda dos professores, a boa comunicação e as aulas.

20.	O meio envolvente, o horário apenas iniciar às 9, o facto da direção nos tratar como seus pares.
21.	Espaço físico Equipa docente Potencial de aprendizagens.
22.	Tipo de ensino, cooperação com colegas, facilidade de diálogo entre a comunidade educativa.
23.	O espaço envolvente, os alunos e os colegas que encontrei.
24.	Pessoal docente que apesar de muitos constrangimentos na carreira cumpre de uma forma competente as suas funções. Bom ambiente entre pares. Potencial da própria escola para desenvolver muitos projetos na área agrícola.
25.	Os espaços verdes da escola. Autonomia no desenvolvimento curricular. Forte ligação com empresas e entidades da região.
26.	O espaço exterior, os colegas de trabalho e o trabalho prático que os alunos têm.
27.	- O espaço físico da Escola; - O desenvolvimento de atividades/aulas a céu aberto; - Os professores e os alunos - sem eles a escola não existia.
28.	Ambiente, interesse dos cursos.
29.	Relacionamento; Comprometimento Sala de aulas ao ar livre.
30.	O ambiente onde se insere a escola; A relação entre os colegas; A relação de proximidade com os alunos.
31.	Natureza.
32.	Espaço envolvente da escola permite alguma paz e momentos de contemplação e valorização da vida; o sucesso de alunos que nunca acreditaram no seu valor; ter um projeto diferente que valoriza a pessoa e não só o aluno.

32. Aspetos menos positivos da EPAMAC

Aspetos Menos Positivos	
1.	Condições de aquecimento das salas muito insuficiente; Carga excessiva de trabalhos para os docentes mais empenhados e eficientes; Luta de egos entre alguns docentes mais velhos que transparece muitas vezes para os alunos.
2.	As alterações constantes ao horário.
3.	Apoio ao aluno Avaliação desempenho docente.
4.	Muita burocracia, pouco rigor e os objetivos dos alunos.
5.	Excesso de burocracia, falta de algumas condições de trabalho, mau aproveitamento de alguns recursos existentes.
6.	Falta de espaço para ocupação de tempos livres dos alunos, principalmente em tempo chuvoso. Condições de controlo de temperatura. Infraestruturas para atividades desportivas.
7.	As instalações; mudança frequente do horário semanal.
8.	- Falta de colaboração de parte do PD - Sobrecarga de trabalho para quem tem determinados cargos atribuídos e falta de horas para o realizarem - Falta de colaboração de parte do PD na realização/colaboração nas Atividades dinamizadas.
9.	Internet.
10.	A falta de Internet de qualidade visto que isto atrapalha na realização de algumas atividades durante as aulas.
11.	Falta ou quase inexistência de aquecimento, falta de um espaço para o almoço (para quem traz a sua refeição), cacifos, sala de convívio para os alunos.
12.	Localização da cantina, poucos abrigos nos dias de chuva e pouca variedade no bar.
13.	Não ter cobertos, sala de convívio aquecimento nas salas.
14.	Falta de empenho de alguns alunos, alguns professores não tratarem dos assuntos que devem e insuficiência de horas atribuídas aos professores (falta de crédito horário).
15.	Mudança constante de horários. Falta de funcionários. Falta de equipamentos informáticos.
16.	Falta de sala de convívio para os alunos, falta de pavilhão, aquecimento nas salas no período de inverno.

17.	Cantina ser longe, bar com pouca escolha e falta de cobertos.
18.	A reprografia não estar ao lado da sala dos professores, ter de andar no exterior para ir para as salas, não se usar manuais.
19.	Burocracias, plataforma; Espaço de lazer para alunos; Pouco entrosamento entre os cursos.
20.	Indisciplina, falta de transparência na ADD, mais empenho do pessoal não docente.
21.	Quem chega de novo não é fácil toda a burocracia associada ao ensino profissional, prazos pequenos e as constantes recuperações.
22.	Processos pouco transparentes na avaliação de desempenho docente. Mais critério e empenho na aplicação de medidas disciplinares aos alunos. Algumas instalações já desajustadas e equipamentos obsoletos.
23.	O excesso de trabalho burocrático e a solicitação constante para a realização de tarefas, comprometem a preparação de atividades letivas, uma vez que nos leva à exaustão e não permitem as horas necessárias de descanso; Pouca valorização do trabalho docente; Excesso de trabalho! Tendo por consequência o desgaste físico e emocional.
24.	A escola é longe da minha residência, as salas têm pouca qualidade e os recursos para trabalhar são reduzidos.
25.	- A falta de comunicação - tem-se demonstrado uma das maiores lacunas da escola; - Perdas produtivas da escola, consequentemente alunos. - Falta de equipamentos e recursos materiais para o bom funcionamento da escola e das aulas.
26.	Condição de trabalho.
27.	Parcas condições; Demasiado trabalho; Não haver um quadro estável.
28.	A pouca exigência, principalmente, nas disciplinas socioculturais e científicas; A falta de condições das salas; A falta de um pavilhão.
29.	Falta de ligação entre os diversos edifícios, no inverno com chuva e frio não é muito positivo em termos de conforto térmico.
30.	A formação, como um todo, que temos na EPAMAC exige mais do que alguns docentes estão dispostos a dar e isso nunca se traduzirá num qualquer vencimento que se possa auferir; - isolamento docente e a ideia que por vezes transparece de que "cada 1 por si" é melhor; - deterioração de alguns espaços e equipamentos da escola.

33. Sugestões de Melhoria

Sugestões de melhoria	
1.	Criar um grupo de docentes mais coeso e alinhado. Garantir um envolvimento mais efetivo do corpo docente no EQAVET.
2.	Adoção de manuais escolares.
3.	Promover evolução técnica e tecnológica.
4.	Melhoria dos canais de distribuição; Investimento em materiais e infraestruturas.
5.	Uma distribuição de serviço mais adequada, trabalho colaborativo, atividades onde todos se sintam envolvidos e colaborem.
6.	Resolver problemas apontados.
7.	Atribuir maior responsabilidade aos alunos de TPA pelo processo de produção, bem como comercialização e marketing. Professores com AA ao longo do ano poderiam apoiar alunos com medidas educativas, em sala de aula, em disciplinas em que se evidenciem as necessidades.
8.	Existir tempo para trabalho colaborativo e para apoiar alunos com mais dificuldades.
9.	- Melhorar as condições de alguns espaços exteriores - Melhorar a distribuição de cargos de trabalho (em tarefas; competências; carga de trabalho). Acredito que esta escola tem tudo para ser a melhor escola Profissional Agrícola do País, no entanto, e na minha opinião faz falta algum investimento seja ele financeiro e/ou formativo, que nos diferencie realmente das demais. A qualidade dos nossos espaços, dos nossos recursos e dos docentes fará toda a diferença na melhoria da nossa imagem e na qualidade do nosso produto final (os alunos).
10.	Melhorar a qualidade da Internet; Criar espaço para realização de atividades turística.
11.	As aulas práticas deviam ser da parte da tarde. Melhoria das condições da escola no geral.
12.	União entre cursos, mais atividades externas à escola com os alunos.
13.	Horários.
14.	Todos os docentes trabalhem, o Ministério dar respostas, atempadamente, às questões levantadas pela Direção.
15.	Criação de espaços de lazer para os alunos.
16.	Mais casas de banho, mais funcionários.

17.	Cobertos e aquecimentos nas salas.
18.	Uma sala dos professores mais ampla, uso de manuais.
19.	Maior dinâmica na prossecução dos projetos; Maior entrosamento entre os cursos.
20.	Afixação de cronograma, todas as etapas do processo de ADD com as respetivas avaliações, implementação de medidas de combate à indisciplina mais eficazes.
21.	As recuperações deveriam ser feitas no fim dos módulos, num período de dias acertado, e caso não as façam iriam para exame. Os prazos de entrega de pautas e pastas deveria ser maior.
22.	Promover um ambiente salutar entre todos os pares e tornar o projeto Epamac mais desafiante. Adquirir equipamentos tecnologicamente mais evoluídos e melhorar algumas instalações.
23.	Melhorias nas salas de aula e ter mais materiais.
24.	- Investir na relação afetiva professores, alunos e escola; - Pesquisar a satisfação dos alunos nas atividades que desenvolvem e aulas; - Melhorar o ambiente escolar (colocação ou melhoramento dos materiais e de infraestruturas existentes para os professores e alunos).
25.	Melhorar o campo de jogos .
26.	Regularizar a situação dos Técnicos especializados.
27.	Pavilhão desportivo, auditório e sala de convívio para os alunos
28.	Ligação entre os edifícios.
29.	considerar a semestralidade na organização do ano letivo; mais momentos de partilha de opinião entre os agentes

34. Conclusões / Observações

Analisando os resultados verificamos que os itens que os Docentes se encontram menos satisfeitos são os seguintes:

- Forma como é feita a avaliação de desempenho docente;
- Dificuldade de conciliar a vida pessoal e familiar, com impacto no seu bem-estar (tempos livres);
- Vínculo contratual precário, vencimento baixo e sem oportunidade de progressão na carreira;
- Sobrecarga de cargos, excesso de responsabilização de alguns docentes, o que diminuiu os tempos de reflexão e de preparação das aulas;
- Falhas na comunicação;
- Falta de reconhecimento do trabalho exercido pelo pessoal docente.

Em relação aos aspetos mais positivos que os Docentes mais referiram foram:

- o espaço físico exterior da escola;
- a vertente prática dos cursos;
- o espírito colaborativo e ambiente familiar;
- horários flexíveis.

Em relação aos aspetos negativos fazem referência:

- à situação contratual,
- à elevada carga de trabalho e burocracias;
- à falta de melhores instalações e recursos (pavilhão desportivo, material informático...),
- falta de comunicação,
- pouco envolvimento de todos os intervenientes nas atividades.

Não obstante os aspetos menos positivos e de insatisfação mencionados, os docentes sentem-se felizes a trabalhar na EPAMAC, pois a escola promove um bom ambiente, liberdade, autonomia e flexibilidade., sendo que 90,06% dos docentes encontra-se satisfeito ou muito satisfeito com a forma de funcionamento da escola.

O presente relatório estará disponível em <https://www.epamac.com/eqavet/> e será alvo de análise e discussão no Conselho Geral e no Conselho Pedagógico para consensualização com os

diversos stakeholders das ações de melhoria a introduzir no Plano de Ação EQAVET –Revisão e Melhoria 2023/2024.

Rosém, junho de 2023

Relatório elaborado pela Equipa da Qualidade da EPAMAC